

**Osservazioni alla proposta di direttiva del Parlamento europeo e del  
Consiglio relativa a salari minimi adeguati nell'Unione europea  
(COM(2020) 682 final)**

**XI Commissione Lavoro pubblico e privato della Camera dei deputati**

**Il contributo di  
Confimi Industria  
Confederazione dell'industria manifatturiera italiana e dell'impresa  
privata**

## ANALISI DI PREMESSA

---

La riflessione circa la tematica del salario minimo apre a delle considerazioni laterali e complementari quali la necessità di addivenire a un mercato regolato all'interno dei paesi europei onde superare gli squilibri e le contrapposizioni sempre più evidenti in un mercato nel quale una logica transnazionale è sempre più stringente.

Molteplici sono gli aspetti ai quali bisogna prestare attenzione. I lavoratori che da Paesi diversi si offrono a mercati ricchi creano "disturbo" e fanno dumping contrattuale, nel mentre, l'offerta del prodotto tra gli stessi paesi non trova uguale appeal. Con questa premessa ben venga il salario minimo, ben venga un intervento obbligatorio.

È importante quindi stabilire - preventivamente - chi fa cosa. E nello specifico: sarà la politica a intervenire per legge? Oppure sarà compito delle parti sociali?

Chi si occuperà di rendere omogeni i costi?

In altre parole, si introduce un intervento a ribasso o un intervento mediano tra diverse realtà?

Se non si chiarisce questo passaggio tutto diventa complesso, pena uno squilibrio economico difficilmente recuperabile.

E ancora, a chi compete recuperare i costi di un'operazione del genere?

Agli acquirenti che dovranno pagare il costo del prodotto finito? Alle aziende? Oppure si dovrà stabilire un intervento ripartito tra aziende, Stato e libero mercato?

Quest'ultima riteniamo sia la strada da perseguire pur con alcuni chiarimenti di seguito esplicitati.

Sarebbe inoltre da comprendere il significato di salario minimo esteso a tutti. Non ci sarà distinguo tra soggetti pubblici e soggetti privati? Tra garantiti e no? Di fatto non si parte da condizioni omogenee né tantomeno da considerazioni afferenti a termini condivisi.

Si prospetta infatti la necessità di capire cosa significhi l'estensione della definizione "salario minimo" e come definirlo almeno per noi in Italia.

Infatti, se per salario minimo si considera la retribuzione complessiva proporzionata e sufficiente ai sensi dell'art. 36 Cost. "il trattamento economico complessivo, proporzionato alla quantità e qualità del lavoro prestato (...)" ha un senso, se invece si richiama implicitamente e doverosamente la definizione del termine "retribuzione" che, se tale è, non può che essere inteso secondo quanto stabilito dall'art. 51, comma 1, del TUIR e cioè "il reddito costituito da tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta" ha un altro senso.

Tutto, quindi, deve essere chiarito: la definizione proposta "salario minimo" come termine legale va meglio identificata. Quindi forse sarebbe meglio considerare retribuzione "il trattamento economico complessivo".

Si può dunque interpretare che esso sia comprensivo di qualsiasi valore corrisposto anche quando non rientri nella definizione di reddito da lavoro dipendente?

I costi derivanti da elementi diversi dal salario tradizionalmente inteso come dobbiamo allocarli?

E tutto ciò che deriva da una eventuale costo contrattuale derivante da un'estensione "erga omnes" come può essere declinato in una condizione definita "minima"?

E per concludere, che fine farebbero quelle forme di retribuzione legate a condizioni particolari quali l'apprendistato et similia?

Vista l'occasione di analisi, vorremmo proporre due differenti scenari relativi alla differente presa in carica del processo da parte del Governo o delle parti sociali.

Se per la politica è facile dire "deliberi il Governo dopo aver consultato e essersi confrontato le Parti", va detto che a tal proposito esiste il timore di dover cedere quote di potere sindacale all'autorità centrale, ovvero allo Stato, che in tal modo andrebbe ad occupare lo spazio del sindacato sostituendosi alla sua funzione ontologica.

Dall'altra però se si lasciasse agire le sole parti Sociali si potrebbe dar vista a due problemi immensi:

- 1) si avvierebbe una (ulteriore) fase negazione generando un appesantimento ulteriore almeno per il sistema italiano;
- 2) si lascerebbe agire le sigle "maggiormente rappresentative a livello nazionale" ponendo quindi dei limiti alla libertà di Associazione garantita dalla costituzione, precludendo ogni possibilità - non solo attuale ma futura - per i nuovi soggetti.

Cosa fare quindi?

Varrebbe la pena ripensare al modello Contrattuale e negoziale fino ad ora usato, codificato e reso intoccabile per rendita di potere.

In altre parole, il salario minimo, con i chiarimenti necessari sopra evidenziati, dovrebbe essere frutto di regole nuove che permettano trasparenza e condivisione di un modello unico a perimetro, a dimensione di azienda (ad esempio per le grandi aziende, per le PMI, per le microaziende ecc.) riferito cioè ad aree omogenee. Ciò significa mettere certamente in discussione i parametri tradizionali ma rappresentare con estrema garanzia tutti.

In Italia si è riusciti a convenire unanimemente su protocolli condivisi andando oltre la titolarità di appartenenza quindi si potrebbe davvero evitare dumping e proliferazione contrattuale a vantaggio di condizioni minime tra soggetti che hanno una precisa identità comune, al di là dell'eventuale sigla di appartenenza associativa.

Ciò rappresenterebbe una regola condivisa e che non scalfisce, anzi rafforza, il principio della rappresentanza quale diritto associativo.

## **ANALISI DEL PROTOCOLLO**

---

In merito alla proposta di direttiva europea relativa a salari minimi adeguati all'interno dell'Unione, Confimi Industria trova condivisibile lo scopo considerando che un salario minimo adeguato in tutta l'Unione europea avrebbe sicuramente un impatto sociale positivo sui lavoratori, ma è, soprattutto, essenziale per garantire una concorrenza leale tra i datori di lavoro.

Nel merito, tuttavia, appare importante evidenziare le seguenti considerazioni:

1. La norma risulta eccessivamente generica, omettendo di definire qualsiasi criterio oggettivo e specifico nella determinazione di un salario minimo.  
Si fatica quindi a ravvisare quali potrebbero essere le ricadute operative sull'ordinamento italiano.
2. In relazione al punto 1 non è chiaro se il salario minimo debba essere adottato tramite una contrattazione a parte rispetto ai CCNL già presenti, oppure tramite una rivisitazione dei livelli inferiori degli stessi contratti.  
Nel primo caso si andrebbe incontro ad un ulteriore aumento del numero degli accordi nazionali esistenti, con conseguente aumento della complessità della normativa in essere. Nel secondo caso si rischierebbe di giungere a un adeguamento non solo dei livelli contrattuali più bassi, ma di tutti i livelli, con conseguente crescita esponenziale dei costi per le aziende.
3. La direttiva presuppone erroneamente che le imprese compenserebbero i maggiori costi con l'aumento dei consumi. In realtà, anche se ciò avvenisse, molte di esse rischierebbero di incorrere in gravi problematiche di liquidità dovute all'aumento dei costi prima che il mutamento del mercato possa raggiungerle fino all'incremento dei loro ricavi.
4. Il "tasso di crescita dei salari lordi" previsto all'art. 5 c. 2 lett. c. non appare verosimile né tantomeno calcolabile ex ante.  
Tale requisito non segue infatti un rigido criterio matematico, ma scaturisce dallo stato del mercato e dalle trattative nazionali sul singolo CCNL tra i sindacati e le associazioni datoriali.